

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E COR NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM 2003 E
2015**

JANAINA DOS SANTOS NOGUEIRA

Matrícula nº: 112041518

ORIENTADOR: Prof. Eduardo Pontual Ribeiro

AGOSTO 2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E COR NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM 2003 E
2015**

JANAINA DOS SANTOS NOGUEIRA

Matrícula nº: 112041518

ORIENTADOR: Prof. Eduardo Pontual Ribeiro

AGOSTO 2019

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade da autora.

AGRADECIMENTOS

Sou muito grata a Deus pela oportunidade bendita e por me presentear com as pessoas incríveis que são meus amigos e familiares e a todos aqueles que colaboraram para o meu desenvolvimento pessoal e são, em conjunto, responsáveis pela conclusão deste trabalho.

À minha família, obrigada por me aturarem e me apoiarem sempre. Mãe, você é a luz da minha vida e minha musa, sempre me forçando a extrair o melhor de mim. Eu vejo em você a força, garra, dedicação, disposição e superação que eu gostaria de ter. Ao meu irmão e irmãs, obrigada pelo apoio incondicional e por cuidarem da nossa mãe. Vocês são meu bem maior.

Agradeço à amiga Anna Lucia, por sempre acreditar em mim e me incentivar a buscar meu aprimoramento, mesmo quando não me julgo digna ou merecedora. Você me levou à CPCX e reavivou uma luz em mim. A ti sou imensamente grata.

Aos amigos Ana Gabriela, Filipe, Márcio, Vinicius e Winnie, que sempre me apoiaram nas crises e nos momentos de dúvida. Vocês me ensinaram a não desistir de mim e nem dos meus sonhos, ainda que enfrentando adversidades. Agradeço também à Laura Ogando, pela paciência e dedicação; à Caroline Santos, por nunca me deixar desanimar.

Algumas pessoas têm participação especial na minha formação e merecem destaque: Angelo, Artur e Maria Clara. Agradeço por me acolherem em seus lares, por me receberem como membro de suas famílias, pela parceria, confiança, amor, carinho e zelo que dedicam a mim, por aparar minhas quedas e ampararem minha subida. No momento de dúvida, vocês sempre foram certeza. Amo vocês.

Agradeço às amigas Beatriz C., Beatriz J. e Rita, que mesmo longe me aconselham e, eventualmente, me trazem de volta à realidade. Vocês me inspiram a ser a melhor versão de mim mesma, e me alegram com todas as coisas maravilhosas que cada uma de vocês produz. O mundo é realmente mais feliz com 3841.

EPÍGRAFE

“The most disrespected person in America is the black woman. The most unprotected person in America is the black woman. The most neglected person in America is the black woman.”

(Malcom X, 1962)

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o comportamento dos diferenciais com base em gênero e cor nos rendimentos dos indivíduos no mercado de trabalho brasileiro a partir dos dados da PNAD para os anos de 2003 e 2015, atentando para evidências de discriminação na remuneração de indivíduos através de um modelo de regressão múltipla e da decomposição Oaxaca-Blinder. As evidências encontradas apontam redução no diferencial salarial de gênero entre 2003 e 2015, e aumento do diferencial de rendimentos com base em cor para o mesmo período. A análise da decomposição Oaxaca-Blinder, sugere presença significativa de discriminação na remuneração dos diferentes grupos no mercado de trabalho brasileiro. Contudo o nível do diferencial salarial foi reduzido entre 2003 e 2015, devido à diminuição da parcela do diferencial atrelada a características individuais, o que sugere sutil processo de convergência no padrão educacional e no perfil de idade entre grupos. Conclui-se que políticas públicas de acesso e permanência são uma alternativa factível para redução do diferencial salarial entre grupos no período analisado.

Palavras-chave: Desigualdade salarial, discriminação, gênero, cor.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the behavior of gender and color differentials in the income of individuals in the Brazilian labor market, based on PNAD data for the years 2003 and 2015, focusing on evidence of discrimination in the remuneration of individuals. Through a multiple regression model and the Oaxaca-Blinder decomposition. The evidence found shows a reduction in the gender pay gap between 2003 and 2015, and an increase in the color-based income gap for the same period. The analysis of the Oaxaca-Blinder decomposition suggests a significant presence of discrimination in the remuneration of the different groups in the Brazilian labor market. However, the level of the wage gap was reduced between 2003 and 2015, due to the reduction in the share of the differential linked to individual characteristics, which suggests a subtle process of convergence in the educational patterns and age profiles between groups. It is concluded that public access and permanence policies are a feasible alternative to reduce the wage gap between groups in the analyzed period.

Keywords: wage inequality, discrimination, gender, color.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo

IPEA – Instituto De Pesquisa Econômica e Aplicada

MQO – Mínimos Quadrados Ordinários

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

P.P. – Pontos percentuais

SM – Salário Mínimo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
I. PANORAMA DAS CONDIÇÕES SÓCIO-ECONÔMICAS POR GÊNERO E COR NO PERÍODO 2003-2015	12
II. MODELOS DE DESIGUALDADE: UMA REVISÃO DA LITERATURA	17
III. MÉTODOS EMPÍRICOS	22
IV. RESULTADOS EMPÍRICOS	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
APÊNDICE	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

INTRODUÇÃO

A desigualdade brasileira é um fenômeno histórico, com raízes profundas que datam do período da colonização e tem seus reflexos nos mais diversos aspectos da sociedade atual, sendo um deles a remuneração da força de trabalho. O tema é abordado em diversos trabalhos científicos de autores como SILVA (1980), CAVALIERI e FERNANDES (1998), BARROS, FRANCO e MENDONÇA (2007), IPEA (2011), SAPARDI (2012), IPEA (2017).

Estima-se que a população brasileira em 2015, segundo o IBGE¹, era de aproximadamente 204,450 milhões de habitantes, composta por 51,5% de homens e 48,5% de mulheres, conforme dados da PNAD². Em termos de cor, neste mesmo ano a população brasileira era composta de 41,7% de brancos e 57,4% de não-brancos, aqui considerados negros e pardos.

A remuneração da força de trabalho, contudo, não apresenta o mesmo quadro de equidade verificado acima. O rendimento médio das mulheres é historicamente menor que dos homens e a mesma relação desfavorável é percebida entre negros e brancos. Estudos apontam que mulheres recebem menos que homens para desempenhar funções iguais (MATOS e MACHADO, 2006; ARAÚJO e RIBEIRO, 2001; MADALOZZO, 2010), o que sugere discriminação salarial de gênero. Em termo de cor, a remuneração de negros é inferior à de brancos, mesmo após a realização de uma série de controles, o que sugere a existência de discriminação racial na remuneração dos indivíduos (SILVA, 1980; CAVALIERI e FERNANDES, 1998).

Utilizando a escolaridade como *proxy* da produtividade do indivíduo, remuneração diferenciada pode ser explicada no comparativo brancos x negros, visto que negros possuem escolaridade média inferior à de brancos, mas essa lógica não se verifica para o diferencial salarial de gênero. Mulheres possuem escolaridade média maior que a de homens em ambos os períodos verificados, o que indica que são mais produtivas que suas contrapartes masculinas.

¹ Estimativas populacionais para os municípios e para as Unidades da Federação brasileiros em 01/07/2015 do IBGE, disponível em https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_dou.shtm, acesso em 26/05/2019.

² Elaboração própria a partir dos dados da PNAD 2015.

Contudo, a remuneração inferior da mulher, apesar de mais escolarizada, sugere discriminação de gênero (MATOS e MACHADO, 2006).

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro aumentou significativamente ao longo do século XX, acompanhando as tendências globais dos movimentos feministas (ANDRADE, 2016; ARAÚJO, RIBEIRO, 2001), contudo a divisão de trabalho dentro da família ainda é desigual, concentrando nas mulheres um maior número de horas dedicadas a tarefas domésticas.

Dividido em quatro partes, o trabalho tem como objetivo analisar o comportamento do diferencial de rendimentos com base em gênero e cor, no mercado de trabalho brasileiro, para os anos de 2003 e 2015. Adicionalmente, o trabalho almeja verificar se há evidência de discriminação na remuneração de indivíduos, compreender possíveis causas da desigualdade salarial no período e verificar políticas públicas que objetivam a redução dessa disparidade.

O primeiro capítulo apresenta a evolução das condições socioeconômicas entre os anos de 2003 e 2015 sob a ótica de gênero e cor, comparando estatísticas de rendimento médio, desemprego, analfabetismo e escolaridade. O panorama apresentado contextualiza as análises realizadas neste trabalho e auxiliam na conclusão dos resultados apresentados no capítulo IV.

O capítulo seguinte apresenta modelos econômicos que analisam a desigualdade no mercado de trabalho motivada por cor e gênero, abordando a contribuição de autores como: a) Becker e sua teoria de preferência pela discriminação, onde indivíduos discriminadores optam por pagar por sua preferência por discriminar, sob a hipótese de que há uma relação inversa entre sua utilidade e a proporção de indivíduos do grupo discriminado; b) Phelps e a teoria da discriminação estatística, onde, num mercado com informação imperfeita, empregadores fazem uso de características observáveis, como gênero e cor, para quantificar o desempenho dos indivíduos; c) Lundberg e Startz e a Teoria da Discriminação Intergeracional, onde os efeitos históricos de discriminação e segregação têm efeitos sobre a capacidade de aquisição de capital, e consequentemente de renda, das gerações atuais e futuras.

O terceiro capítulo apresenta os métodos empíricos utilizados e o modelo de decomposição Oaxaca-Blinder, que permite isolar o efeito da discriminação na determinação dos salários de indivíduos, utilizando a equação de salários minceriana e regressão pelo método de MQO. O capítulo demonstra, adicionalmente, as hipóteses a serem testadas, a delimitação

da amostra utilizada e a justificativa das variáveis explicativas adotadas no modelo econométrico a ser apresentado na terceira parte do trabalho.

O quarto capítulo se propõe, a partir de um modelo econométrico de regressão múltipla, verificar a veracidade das hipóteses propostas no capítulo III, e demonstrar a extensão dos efeitos de discriminação na determinação da renda de indivíduos no mercado de trabalho brasileiro. Pretende, ainda, analisar a extensão da desigualdade salarial a partir da decomposição Oaxaca-Blinder para os anos de 2003 e 2015. Para tanto, o software estatístico STATA 13 é utilizado, bem como gráficos e tabelas de elaboração da autora.

O trabalho é encerrado com as considerações finais da autora acerca dos dados apresentados, análise de políticas públicas voltadas para a redução do diferencial verificado e apresentação da bibliografia utilizada.

I. PANORAMA DAS CONDIÇÕES SÓCIO-ECONÔMICAS POR GÊNERO E COR NO PERÍODO 2003-2015

O rendimento médio (todos os trabalhos) das mulheres é historicamente menor que dos homens, e a mesma relação desfavorável é percebida entre negros e brancos. A Tabela 1, que segue, fornece evidência a respeito dos níveis e diferenciais de rendimentos por cor e gênero para os anos de 2003 e 2015, ressaltando que, para fins comparativos, os valores para o ano de 2003 foram indexados pelo IPCA para reais de 2015.

Os dados indicam situação desvantajosa de mulheres e negros em relação a homens e brancos, respectivamente, em ambos os períodos. Em 2003 o rendimento médio da mulher correspondia a 65% da renda média dos homens, e o diferencial entre negros e brancos é ainda mais expressivo, onde é possível verificar que o rendimento médio do negro representa menos da metade (49,9%) da renda média do branco. Nota-se, em 2015, um aumento generalizado do rendimento médio (todos os trabalhos) em relação a 2003. Os diferenciais por gênero e cor em 2015 – apesar de apresentarem redução – ainda permanecem elevados: o rendimento médio da mulher e do negro representam 75% e 59% da renda média de homens e brancos, respectivamente.

Tabela 1 – Rendimento Médio (todos os trabalhos) por gênero e cor

	2003			2015		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Branco	1.611,22	994,21	1.344,46	2.563,79	1.848,90	2.243,79
Negro	771,44	520,35	670,90	1.472,05	1.089,34	1.315,03
Total	1.179,77	765,79	1.007,40	1.924,98	1.435,00	1.716,11

Fonte: PNAD (IBGE), elaboração própria

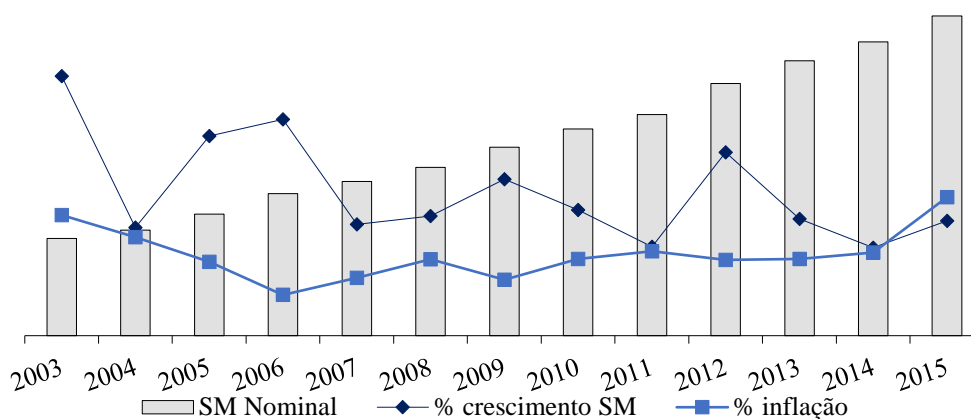
Destaca-se, contudo, o aumento verificado para a mulher negra, na ordem de 109% no período. Apesar de a mulher negra apresentar o maior crescimento em nível do período, sua situação é a mais vulnerável em termos de rendimento médio nos dois períodos analisados. Sua

renda média representava 52% e 63% da média nacional em 2003 e 2015, respectivamente, enquanto a de homens brancos representava 160% e 149% da média nacional nos respectivos períodos.

As tendências registradas pelo mercado no período corroboram o comportamento dos rendimentos demonstrados na Tabela 1. Dados apontam uma valorização do salário real no período, conforme demonstrado no Gráfico 1 abaixo, e permite verificar que o crescimento do salário mínimo supera a inflação do período para todos os anos observados, com exceção do ano de 2015. O gráfico permite observar o crescimento de 228% do salário mínimo nominal no período, passando de R\$200 em 2003 para R\$ 788 em 2015, enquanto a inflação acumulada do período atingiu a marca de 81,6%.

A estratégia de valorização do salário mínimo gerou transbordamentos para a economia como um todo, com reflexos diretos no nível de remuneração dos indivíduos. A redução do nível de desemprego registrada no período é outro fator relevante para descrever o panorama econômico das análises abordadas neste trabalho, uma vez que impacta o nível de rendimentos verificado no período. De acordo com dados do IPEA, a taxa de desemprego sofreu uma queda de 5,5 p.p. no período, passando de 12,3% em 2003 para 6,8% em 2015.

Gráfico 1 - Crescimento SM x Inflação

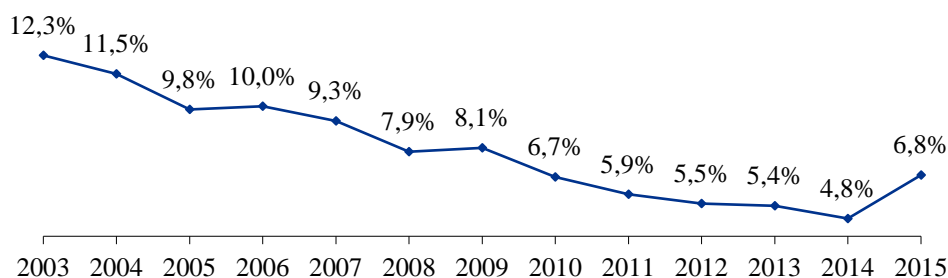


Fonte: SM (DOU); IPCA (IBGE). Elaboração própria.

Em termo de educação, os dados apontam que mulheres possuem, em média, mais anos de estudo que homens, apresentando desempenho acima da média nacional em ambos os

períodos. Para negros, contudo, pode-se verificar novamente uma situação de desvantagem no cotejo com brancos. A Tabela 2 apresenta a taxa de analfabetismo (pessoas de 15 ou mais anos de idade) nos anos de 2003 e 2015, onde é possível verificar que o percentual de negros que não sabiam ler e escrever era, em 2003, 2,3 vezes maior que o de brancos.

Gráfico 2 - Taxa de Desemprego



Fonte: IPEADATA³. Elaboração própria.

Os dados apontam uma tendência de redução do analfabetismo entre 2003 e 2015. A Tabela 2 permite verificar uma redução generalizada da taxa de analfabetismo para indivíduos com 15 ou mais anos de idade, com destaque para a redução em 2,4 p.p. do percentual referente a negros, que contribuíram com 61,8% da redução de 3,8 p.p. verificada entre 2003 e 2015.

A Tabela 3 apresenta a média de anos de estudo para pessoas com 15 ou mais anos de idade, e permite inferir sobre a tendência positiva verificada no período, com um aumento generalizado do tempo médio de estudo dos indivíduos. É possível verificar que a escolaridade média da mulher é superior à dos homens: mulheres estudavam em média 0,3 e 0,5 ano a mais que homens em 2003 e 2015, respectivamente.

Tabela 2 – Taxa de Analfabetismo (pessoas de +15 anos) por gênero e cor

	2003			2015		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Branco	1,6%	1,9%	3,5%	1,0%	1,1%	2,1%
Negro	4,0%	4,0%	8,0%	2,9%	2,8%	5,6%
Total	5,6%	5,9%	11,6%	3,9%	3,9%	7,8%

Fonte: PNAD (IBGE), elaboração própria

³ Extraído do IPEADATA, disponível em <http://www.ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?serid=38401>, acesso em 13/06/2019.

Em contraste à estatística positiva das mulheres, os dados apontam que em 2003 negros estudavam, em média, 1,8 ano menos que brancos. Em 2015 esse diferencial foi reduzido em 21%, e a lacuna em tempo de estudo entre negros e brancos passou a ser de 1,44 ano. Destaca-se que, apesar da melhora verificada entre 2003 e 2015, negros apresentam escolaridade inferior à média nacional nos dois períodos.

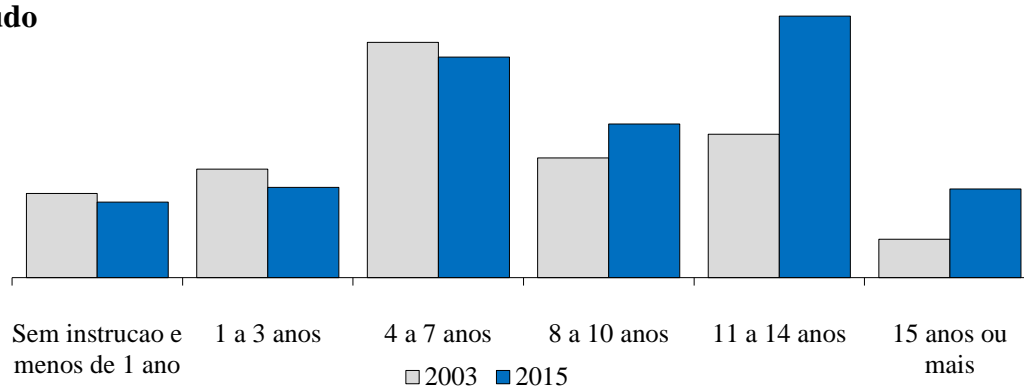
Tabela 3 – Média de anos de estudo por gênero e cor

	2003			2015		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Branco	6,96	7,24	7,11	8,29	8,74	8,53
Negro	5,35	5,76	5,56	7,04	7,60	7,32
Total	6,11	6,50	6,31	7,56	8,09	7,83

Fonte: PNAD (IBGE), elaboração própria

O Gráfico 3, abaixo, demonstra o comportamento da escolaridade verificada no período, por grupos de escolaridade. Entre 2003 e 2015 o número de pessoas com ensino superior completo aumentou em 131%, a maior variação identificada no período, enquanto o número de pessoas com ensino médio completo aumentou na ordem de 82%. Já o número de indivíduos sem instrução caiu 10%, enquanto o de pessoas com menos de 3 anos de estudo caiu 17% entre 2003 e 2015, o que demonstra que os brasileiros têm estudado mais.

Gráfico 3 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por anos de estudo



Fonte: IBGE⁴. Elaboração própria.

⁴ Extraído da página de séries históricas e estatísticas do IBGE, disponível em <https://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=4&op=0&vcodigo=PD323&t=pessoas-10-anos-mais-idade-anos>, acesso em 22/06/2019.

O capítulo seguinte apresenta modelos econômicos que analisam a desigualdade no mercado de trabalho motivada por cor e gênero, como a teoria de preferência pela discriminação de Becker, a teoria da discriminação estatística de Phelps, e a Teoria da Discriminação Intergeracional de Lundberg e Startz, com enfoque nesta última, que elabora sobre os efeitos históricos de discriminação e segregação sobre a capacidade de aquisição de capital, e consequentemente de renda, das gerações atuais e futuras.

II. MODELOS DE DESIGUALDADE: UMA REVISÃO DA LITERATURA

O propósito deste capítulo é apresentar o arcabouço teórico que sustenta a existência de discriminação salarial no mercado de trabalho, seja ela de gênero ou cor, que serviram como base para este trabalho.

Gary Stanley Becker foi um dos primeiros economistas a desenvolver um modelo microeconômico que permite analisar os efeitos da preferência por discriminação no mercado de trabalho, em seu livro *Economics of Discrimination*, de 1957. A Teoria da Discriminação de Becker (1957 apud LOUREIRO, 2003) elabora sobre a preferência dos indivíduos em discriminar, podendo se originar do empregador, do empregado e do consumidor. No modelo os indivíduos são racionais, maximizadores de utilidade, podem considerar aspectos como gênero, cor e religião na negociação de bens e serviços, e estão dispostos a pagar pela preferência por discriminar. O modelo permite inferir sobre a desutilidade que a convivência com um determinado grupo (discriminado) gera ao indivíduo discriminador, motivando-o a pagar para evitar a perda de utilidade (LOUREIRO, 2003).

Outro modelo popular é o da Discriminação Estatística de Edmund Phelps (1972), que afirma que o mercado é ineficiente devido à escassez de informação acerca das características dos agentes e das firmas, portanto um empregador maximizador de lucro pode discriminar negros e mulheres, por exemplo, se (i) ele acreditar que este grupo de indivíduos é, na média, menos qualificado ou confiável que homens brancos; (ii) o custo de obter informação acerca dos indivíduos discriminados (neste exemplo, negros e mulheres) for excessivo. Neste modelo, dada uma amostra de candidatos, uma vez que o empregador não possui uma medida exata do nível de qualificação de cada indivíduo, ele utiliza características observáveis como gênero e raça para inferir sobre a qualificação dos candidatos. O modelo nos permite concluir que a maior parte ou toda a discriminação advém da crença de que o grupo discriminado possui, em média, performance inferior ao grupo dominante, segundo Phelps (1972 apud LOUREIRO, 2003).

O presente trabalho, contudo, destaca a contribuição dos economistas Shelly Lundberg e Richard Startz e sua Teoria de Discriminação Intergeracional, abaixo demonstrada.

A. Teoria da Discriminação Intergeracional de Lundberg & Startz

Inspirados pela *new growth theory*, Lundberg e Startz (1998) elaboraram um modelo que demonstra a persistência de diferenciais de renda com base em cor em comunidades segregadas, a partir da influência do grupo sobre o indivíduo e das forças que criam comunidades segregadas, como a segregação e a opressão. Os autores definem opressão como políticas que aumentam o custo de aquisição de capital humano na comunidade minoritária; e segregação como a manutenção de postos de trabalho e comunidades minoritárias segregadas, por motivação legal ou social, com ausência de preços discriminatórios (p. 304-305).

O modelo consiste em indivíduos que vivem em dois períodos, t e $t+1$, onde investem em capital social no primeiro e recebem renda no segundo. Os indivíduos determinam níveis de consumo, c_t e c_{t+1} , nos dois períodos, o logaritmo do nível de investimento no período inicial, $\ln(I_t)$, que produz capital humano no período subsequente, $\ln(h_{t+1})$, e o logaritmo do preço do investimento é $\ln(p)$. Para fins de simplificação, Lundberg e Startz (1998) assumem que a taxa de juros e preferências temporais são nulas, sendo a renda no período subsequente definida por:

$$\ln(y_{t+1}) = c_t + c_{t+1} + \ln(p) \ln(I_t) \quad (1)$$

O capital humano é produzido na comunidade no primeiro período – mas gera externalidades nos dois períodos – e a renda é gerada no segundo período. Sendo H a média de capital humano da comunidade, pode-se verificar o impacto de H nas funções de renda dos indivíduos da geração atual e o capital humano da próxima geração a partir das seguintes equações:

$$\ln y_{t+1} = \phi + \gamma \ln(h_{t+1}) + \tau H_{t+1} \quad (2)$$

$$\ln(h_{t+1}) = \theta + \beta I_t + \rho H_t \quad (3)$$

Onde ϕ e θ são as constantes da função de produção, a utilidade marginal do consumo é a mesma nos dois períodos, e o preço do investimento, $\ln(p)\ln(I_t)$, é igual ao aumento marginal da renda em $t+1$, ocasionado pelo investimento em capital humano. Percebe-se, então, que:

“The productivity of human capital on the job is increasing in the skill level of fellow workers, and the productivity of investments in human capital by the young is increasing in the average human capital level of adults in the community. Social capital thus generates a dynamic externality in human capital production and a static externality in output production.” (LUNDBERG e STARTZ, 1998, p.300).

A população é dividida em dois grupos: o grupo majoritário e o minoritário, compostos por branco e negros, respectivamente. Tanto os empregos como as comunidades são segregadas, mas há transbordamentos ($\alpha > 0$), a partir da convivência entre indivíduos dos dois grupos, que beneficiam o grupo minoritário, de forma que a função de capital humano de um indivíduo do grupo minoritário passa a ser:

$$\ln(h_{t+1}) = \theta + \beta I_t + \rho H_t + \alpha H_t^B \quad (3a)$$

O sobrescrito B representa brancos. Lundberg e Startz (1998) assumem que o número de brancos é grande o suficiente em relação à população negra de forma que não há transbordamento reverso, e que a parcela de contribuição de capital humano individual e comunitário é a mesma para ambos os grupos, ou seja, $\beta = \rho + \alpha$.

O modelo assume retornos constantes de escala para a renda e o capital humano, ou seja $(\gamma + \tau) = 1$ e $[(\rho + \alpha) + \beta] = 1$. A dinâmica do modelo é determinada em termos do crescimento de capital humano, $g_{t+1} = H_{t+1} - H_t$, que é determinado por:

$$g_{t+1} = \frac{\theta + \beta\phi + \beta\ln(\beta\gamma)}{1-\beta} - \frac{\beta}{1-\beta} p_t + \frac{\alpha}{1-\beta} (H_t^B - H_t) \quad (4)$$

$$H_{t+1} = \frac{\theta + \beta\phi + \beta\ln(\beta\gamma)}{1-\beta} - \frac{\beta}{1-\beta} p_t + \frac{\alpha}{1-\beta} (H_t^B - H_t) + H_t \quad (5)$$

O termo $(H_t^B - H_t)$ reflete o hiato entre os dois grupos. Segundo Lundberg e Startz (1998) a maioria branca é tida como grande o suficiente, de forma que o crescimento de capital humano de brancos, g^B , é exógeno em relação a mudanças no capital humano de negros. Na hipótese de dessegregação, Lundberg e Startz (1998) consideram três cenários: (i) o trabalhador negro obtém um trabalho majoritário, mediante pagamento de um custo de transição e migra para o grupo majoritário; (ii) o trabalhador negro obtém um posto de trabalho majoritário, a um dado custo de transição, mas continua membro do grupo minoritário; e (iii) não há custos de transição entre postos de trabalho, mas a segregação entre grupos e entre aquisição de capital humano permanece.

O primeiro cenário caracteriza uma sociedade que permite a transição do indivíduo do setor minoritário para o majoritário a partir do pagamento de um custo de transição.

Esse custo, representado pela redução relativa de capital humano, pode surgir de fatores como: tempo de adaptação aos hábitos e cultura do novo grupo e, inclusive, de desgastes psicológicos gerados pela discriminação. Neste cenário, dadas as características do modelo, negros optariam pela mudança, visto que se beneficiariam do aumento de capital humano médio dos colegas (Lundberg e Startz, 1998).

Assim, é introduzida a heterogeneidade na capacidade de aquisição de capital humano, θ , que é identicamente distribuído entres os dois grupos. Sendo ε a experiência do trabalhador, então o custo de transição do indivíduo i é determinado por:

$$x_i = \varepsilon - \delta\theta_i, \quad \delta > 0 \quad (6)$$

Lundberg e Startz (1998) introduzem o termo \tilde{H}_{t+1} que representa a média de capital humano dos membros que permaneceram na comunidade minoritária. Desta forma, os trabalhadores negros se beneficiam com a mudança de comunidade se $x_i < (\tau/\gamma)(H_{t+1}^B - \tilde{H}_{t+1})$. Então pode-se inferir que a parcela de trabalhadores negros que migra para comunidades de maioria branca depende dos valores relativos de empregos minoritários e majoritários, e no hiato de capital humano médio entre indivíduo nos dois grupos.

O segundo cenário apresenta os efeitos de negros que decidem mudar para empregos majoritários, dado o pagamento de um custo de transição, com a manutenção da segregação entre comunidades. Lundberg e Startz (1998) afirmam que habilidades heterogêneas permitem aos negros mais capacitados a aquisição de empregos majoritários, o que gera dois efeitos inversos: (a) reduz o capital humano médio em empregos minoritários e (b) aumenta o capital humano médio de comunidades minoritárias, dado que indivíduos em empregos majoritários sofrem aumento de capital humano individual. Esses efeitos podem se contrabalancear, de forma que:

” [...] is possible for these two effects to balance, so that the mobility process gets “stuck” in a steady state in which the black community has a stable mix of workers in majority and minority jobs. In this case, the black community’s social capital never converges to the majority level.” (LUNDBERG e STARTZ, 1998, p.312).

O terceiro cenário supõe a integração sem custos no mercado de trabalho. A externalidade positiva do mercado de trabalho estimula o investimento e gera retornos ao capital

humano, aumentando os benefícios de integração ao longo do tempo. O legado da opressão, contudo, restringe a aquisição de capital humano na comunidade minoritária, de forma que “a taxa de crescimento de capital humano da comunidade negra se mantém menor que a da comunidade branca, até que o capital humano da comunidade negra se mova assintoticamente para o da comunidade branca” (LUNDBERG e STARTZ, 1998, p.316).

$$g_{t+1} - g^B = \frac{\beta\tau}{1-\beta\gamma}(H_t^B - H_t) \quad (7)$$

A convergência de renda entre os dois grupos, segundo o modelo, pode ser alcançada a partir de políticas voltadas para a reparação dos danos cumulativos da opressão. Lundberg e Startz (1998) citam medidas voltadas para a redução do preço do investimento, $\ln(p)$, e aumento da aquisição de capital humano pelo grupo minoritário, como: cotas raciais; subsídios à educação; aumento do número e investimento na qualidade de creches e escolas em comunidades negras; redução da violência; e demais medidas que visem compensar o dano histórico da opressão. Investimentos em infraestrutura da comunidade minoritária podem reduzir a migração de capital humano para a comunidade majoritária, o que eventualmente levaria os dois grupos à convergência.

O modelo permite concluir sobre os efeitos que a opressão histórica exerce sobre a renda das gerações futuras e sobre as medidas necessárias para atingir a equidade salarial entre brancos e negros, reforçando a importância de mudanças estruturais na aquisição de capital humano do grupo minoritário, a partir de subsídios à educação e investimento em infraestrutura.

O capítulo seguinte apresenta os métodos empíricos utilizados e o modelo de decomposição Oaxaca-Blinder, bem como as hipóteses a serem testadas, a delimitação da amostra utilizada e a justificativa das variáveis explicativas adotadas no modelo econométrico a ser apresentado na terceira parte do trabalho. No capítulo subsequente são apresentados os resultados das regressões para os anos de 2003 e 2015, demonstrando a extensão dos efeitos de discriminação na determinação da renda de indivíduos no mercado de trabalho brasileiro. Pretende, adicionalmente, analisar a extensão da desigualdade salarial a partir da decomposição Oaxaca-Blinder para os anos de 2003 e 2015.

III. MÉTODOS EMPÍRICOS

O objetivo deste capítulo é apresentar o arcabouço metodológico utilizado nas análises demonstradas neste trabalho e retratar o recorte da desigualdade de gênero e cor, para indivíduos ocupados no mercado de trabalho brasileiro. Para atingir este objetivo, é utilizada a base de dados de pessoas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, disponível no site do IBGE, para os anos de 2003 e 2015.

A. O Método de Decomposição Oaxaca-Blinder

Para investigar a existência de discriminação com base em gênero e cor, a metodologia de decomposição OAXACA-BLINDER é comumente utilizada. Desenvolvida por Ronald Oaxaca (1973) e Alan Blinder (1973), esta metodologia permite estimar, a partir do método de regressão por Mínimos Quadrados Ordinários, os efeitos que características exógenas (como gênero ou cor, por exemplo) exercem na determinação de salário de uma amostra.

Segundo Blinder (1973, p.437), “[...] *part of each wage differential is due to differences in ‘objective’ characteristics such as education and work experience, while part remains even when white-black and male-female differences in these traits are controlled for*”.

Oaxaca acredita que, “*Discrimination [...] can be said to exist whenever the relative wage of males exceeds the relative wage that would have prevailed if males and females were paid according to the same criteria*” (1973, p.694). O autor, então, elabora um método de quantificação do coeficiente de discriminação na determinação de salários, D , conforme demonstrado abaixo:

$$\ln(D + 1) = \ln \frac{W_h}{W_m} - \ln \left(\frac{W_h}{W_m} \right)^0 \quad (8)$$

Onde W_h/W_m é a proporção salarial entre homens e mulheres observada, $(W_h/W_m)^0$ é a proporção salarial entre homens e mulheres na ausência de discriminação e os subscritos h e m representam homens e mulheres, respectivamente. Oaxaca (1973) afirma, ainda, que é possível estimar $(W_h/W_m)^0$ com base em duas premissas: 1) que a estrutura salarial de mulheres é também aplicável a homens ou 2) que a estrutura salarial de homens é também aplicável a mulheres, o que significa dizer que, na ausência de discriminação, homens e mulheres

receberiam, em média, os mesmos salários. Nesse caso a discriminação se apresenta como o diferencial salarial positivo dos homens em relação a mulheres.

Partindo da função de rendimentos de Mincer (1974), tem-se que os salários de homens e mulheres podem ser determinados por:

$$\ln W_h = \alpha_h + Z_h \beta + u_h \quad (9a)$$

$$\ln W_m = \alpha_m + Z_m \beta + u_m \quad (9b)$$

Onde W é o salário do indivíduo, α é o intercepto, Z é o vetor de características individuais, β é o vetor de coeficientes e u é o termo de erro da regressão.

Estimando as funções de determinação dos rendimentos pelo modelo de MQO e considerando nulo o valor esperado dos termos de erro das funções, dadas as hipóteses do Modelo Clássico de Regressão Linear, tem-se as seguintes equações:

$$\ln \bar{W}_h = \hat{\alpha}_h + \bar{\hat{Z}}_h \hat{\beta}_h \quad (10a)$$

$$\ln \bar{W}_m = \hat{\alpha}_m + \bar{\hat{Z}}_m \hat{\beta}_m \quad (10b)$$

Sendo \hat{W}_i a média de salários, \hat{Z}_i a média das características individuais e $\hat{\beta}_i$ o retorno a essas características para cada grupo, onde $i = h, m$, e os subscritos H e m representam homens e mulheres, respectivamente, o diferencial salarial total entre homens e mulheres pode ser determinado como:

$$\ln \hat{W}_h - \ln \hat{W}_m = \hat{\alpha}_h + \hat{Z}_h \hat{\beta}_h - (\hat{\alpha}_m + \hat{Z}_m \hat{\beta}_m) \quad (11)$$

Somando e subtraindo o termo $\hat{\beta}_m \hat{Z}_h$, que é o produto do coeficiente do grupo menos favorecido, no exemplo utilizado mulheres, e a média do vetor de características individuais do grupo favorecido, nesse caso homens, à equação (4) e reorganizando os elementos tem-se:

$$\ln \hat{W}_h - \ln \hat{W}_m = (\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \hat{\beta}_m (\hat{Z}_h - \hat{Z}_m) + \hat{Z}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (12)$$

A partir da equação (12), segundo Blinder (1973), pode-se atribuir a parcela $(\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \hat{\beta}_m (\hat{Z}_h - \hat{Z}_m)$, na determinação de salários, à discriminação, uma vez que “the

latter sum, which exists only because the market evaluates differently the identical bundle of traits if possessed by members of different demographic groups, is a reflection of discrimination as much as the shift coefficient is” (BLINDER, 1973, p.439), ou seja, o termo só existe porque o mercado avalia de maneira diferenciada membros de diferentes grupos que possuem características idênticas, e o termo $\hat{Z}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$ captura os efeitos das características individuais na determinação do salário de homens e mulheres.

B. Descrição da amostra

Este trabalho se propõe a analisar comportamento da desigualdade salarial com base em gênero e cor, para indivíduos ocupados, no mercado de trabalho brasileiro, utilizando os dados da PNAD para os anos de 2003 e 2015. Aqui é apresentada a segmentação de dados realizada na amostra utilizada nas regressões demonstradas no capítulo IV.

A base de dados escolhida para as regressões apresentadas neste trabalho é a PNAD, realizada anualmente, utilizando como referência a última semana completa do mês de setembro, com sua última edição em 2015. A partir de 2016 o IBGE passou a adotar apenas a PNAD Contínua, que possui metodologia e aplicação similares à PME, e realizada em menor periodicidade se comparada à PNAD.

A escolha da PNAD em detrimento de pesquisas como o Censo ou a Pesquisa Mensal de Emprego, se dá a alguns fatores: a) apesar de menos robusta que o Censo, a PNAD é realizada anualmente, o que permite verificar os efeitos de políticas voltadas para redução da desigualdade a curto e médio prazo. O último censo realizado no Brasil traz informações de 2010, o que torna a PNAD um reflexo mais atual dos aspectos estruturais do mercado de trabalho brasileiro; b) A PME, apesar de realizada mensalmente, aborda características conjunturais do mercado de trabalho de apenas seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio Janeiro, São Paulo e Porto Alegre), não permitindo uma visão abrangente do mercado de trabalho brasileiro.

A PNAD foi escolhida também pela quantidade de dados dos indivíduos entrevistados que se mostram úteis à análise aqui realizada, como número de filhos, horas trabalhadas na semana de referência, cor, gênero, idade e escolaridade, dentre outros.

O período analisado compreende um total de 12 anos, iniciado em 2003, após a crise econômica que atingiu a América do Sul no ano anterior, e se estende até 2015, o último

ano da PNAD. Entre 2003 e 2008 a economia brasileira apresentou forte aceleração, devido ao aumento de demanda chinesa e o boom das *commodities* do início da década. Em 2008, contudo, a crise dos *subprimes* estadunidense levou o Banco Lehman Brothers à falência e desencadeou uma crise financeira internacional que impactou o desempenho da economia brasileira em 2009. A recuperação brasileira se deu em 2010, contudo o crescimento econômico seguiu em desaceleração até 2014, entrando em crise em 2015.

A amostra foi classificada por gênero autodeclarado (masculino ou feminino), e cor autodeclarada (brancos e não brancos). A PNAD permite que os indivíduos autodeclarem sua cor dentre 6 categorias: Branca, Preta, Amarela, Parda, Indígena e Sem declaração. Para fins das análises abordadas neste trabalho considera-se indivíduos de cor autodeclarada branca como “brancos” e indivíduos de cor autodeclarada preta e parda como “não brancos” ou “negros”. Cavalieri e Fernandes (1998), em sua análise de diferencial salarial por gênero e cor nas principais regiões metropolitanas brasileiras, assinalam que o diferencial salarial observado entre indivíduos de cor preta e parda é pequeno, sendo assim, para fins de simplificação, entende-se que é razoável agrupar pretos e pardos em um único grupo.

A exclusão dos indivíduos de cor amarela, indígena e sem declaração resulta da pouca representatividade destes grupos na amostra total. Em 2003 e 2015, soma dos indivíduos de cor amarela, indígena e sem declaração representam, respectivamente, 0,58% e 0,84% do total⁵ da amostra da PNAD, sendo assim, é preferível trabalhar exclusivamente com as categorias de cor “branco” e “não branco” ou “negros”.

A amostra utilizada para as análises deste trabalho contém 382.589 observações para o ano de 2003 e 353.902 observações em 2015, respectivamente. Em termos de representatividade da amostra tem-se em 2003 52% de não brancos, 48% de brancos, 51,2% de mulheres e 48,8% de homens. Em 2015 tem-se 57,9% não brancos, 42,1% de brancos, 51,5% de mulheres e 48,5% de homens.

C. Variáveis do modelo e Estatística descritiva

O presente trabalho se propõe a analisar diferenciais salariais com base em gênero e cor para os anos de 2003 e 2015, observando como o salário-hora do indivíduo é afetado na medida que mais variáveis explicativas são adicionadas ao modelo. As variáveis utilizadas para

⁵ Elaboração própria, a partir dos dados da PNAD 2003 e 2015.

investigar evidências de discriminação no mercado de trabalho brasileiro são brevemente resumidas abaixo:

- a) Cor – variável *dummy*, assume valor 1 para branco e 0 para não-branco;
- b) Gênero – variável *dummy*, assume valor 1 para homens e 0 para mulheres;
- c) Gen_cor – variável que representa a interação Gênero x Cor, assume valor 1 para homem branco e 0 para os demais grupos;
- d) Idade – variável numérica, reflete a idade do indivíduo entrevistado em anos;
- e) Idade2 – variável numérica, que representa a variável idade elevada à segunda potência;
- f) Experiência – variável numérica, criada a partir da subtração da variável Idade pela idade com que o indivíduo começou a trabalhar;
- g) Escol_* – conjunto de variáveis *dummy*, representam os grupos de escolaridade da PNAD, assumindo valor 0 para o grupo de indivíduos sem instrução e com menos de 1 ano de estudo (escol_0), e valor 1 para cada faixa de tempo de estudo, sendo escol_1 indivíduos com 1 a 3 anos, escol_2 indivíduos com 4 a 7 anos, escol_3 indivíduos com 8 a 10 anos, escol_4 indivíduos com 11 a 14 anos e escol_5 indivíduos com 15 anos ou mais;
- h) RendHora⁶ – variável numérica, reflete o logaritmo do rendimento mensal em dinheiro recebido normalmente pelo indivíduo no mês de referência no(s) trabalho(s) da semana de referência, dividido pelo número de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos da semana de referência;
- i) Filhos – variável *dummy*, assume valor 1 para indivíduos que possuem filhos e 0 para indivíduos sem filhos;
- j) Horas_TrabDom – variável numérica, representa o número de horas que os indivíduos dedicavam aos afazeres domésticos, além de seu trabalho principal, na semana de referência;
- k) Grupo = variável *dummy* criada para representar os diferentes grupos analisados neste trabalho. Assume valor 1 para homens brancos, 2 para homens negros, 3 para mulheres brancas e 4 para mulheres negras.

Muitas das variáveis mencionadas acima são amplamente utilizadas em modelos de estimação de diferencial salarial, como gênero, cor, idade e experiência. Este trabalho, contudo,

⁶ Os rendimentos do ano de 2003 foram indexados pelo IPCA para reais de 2015

inclui uma variável que capta o efeito da carga de tarefas domésticas, comumente associada a mulheres, sobre o rendimento-hora dos indivíduos. A análise inclui também a variável “filhos”, que captura o efeito da paternidade sobre a renda-hora dos brasileiros.

A partir de um modelo econométrico de múltiplas variáveis, o presente trabalho pretende verificar a existência de diferenciais na remuneração dos indivíduos a partir de fatores como gênero e cor, e analisar a extensão da desigualdade nos rendimentos médios dos diferentes grupos (homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras), a partir da decomposição Oaxaca-Blinder, nos anos de 2003 e 2015. A regressão utilizada nas análises deste trabalho, bem como seus resultados e a decomposição Oaxaca-Blinder estão apresentados no capítulo IV.

O capítulo seguinte apresenta o modelo econométrico de regressão múltipla e os resultados das regressões para os anos de 2003 e 2015, demonstrando a extensão dos efeitos de discriminação na determinação da renda de indivíduos no mercado de trabalho brasileiro. Pretende, adicionalmente, analisar a extensão da desigualdade salarial a partir da decomposição Oaxaca-Blinder para os anos de 2003 e 2015. Para tanto, o software estatístico STATA 13 é utilizado, bem como gráficos e tabelas de elaboração da autora.

O trabalho é encerrado com as considerações finais da autora acerca dos dados apresentados, análise de políticas públicas voltadas para a redução do diferencial verificado e apresentação da bibliografia utilizada.

IV. RESULTADOS EMPÍRICOS

O objetivo deste capítulo é apresentar os resultados obtidos com o auxílio do software estatístico STATA para o modelo de regressão de MQO e as decomposições de Oaxaca-Blinder.

A. Análise do Modelo de Regressão

O modelo proposto apresenta uma regressão principal (13), com o logaritmo do rendimento por hora como variável dependente, e gênero, cor, idade, idade² e experiência como variáveis independentes. Posteriormente, são adicionadas especificações ao modelo, contemplando o efeito das variáveis independentes gen_cor (13a), filhos (13b) e horas_trabdom (13c). As regressões são feitas para os anos de 2003 e 2015.

$$\ln \text{RendHora} = \alpha + \beta_1 \text{Gênero} + \beta_2 \text{Cor} + \beta_3 \text{Idade} + \beta_4 \text{Idade}^2 + \beta_5 \text{Experiência} + \beta_6 \text{Escol}_1 + \beta_7 \text{Escol}_2 + \beta_8 \text{Escol}_3 + \beta_9 \text{Escol}_4 + \beta_{10} \text{Escol}_5 \quad (13)$$

$$\ln \text{RendHora} = \alpha + \beta_1 \text{Gênero} + \beta_2 \text{Cor} + \beta_3 \text{Idade} + \beta_4 \text{Idade}^2 + \beta_5 \text{Experiência} + \beta_6 \text{Escol}_1 + \beta_7 \text{Escol}_2 + \beta_8 \text{Escol}_3 + \beta_9 \text{Escol}_4 + \beta_{10} \text{Escol}_5 + \beta_{11} \text{gen_cor} \quad (13a)$$

$$\ln \text{RendHora} = \alpha + \beta_1 \text{Gênero} + \beta_2 \text{Cor} + \beta_3 \text{Idade} + \beta_4 \text{Idade}^2 + \beta_5 \text{Experiência} + \beta_6 \text{Escol}_1 + \beta_7 \text{Escol}_2 + \beta_8 \text{Escol}_3 + \beta_9 \text{Escol}_4 + \beta_{10} \text{Escol}_5 + \beta_{11} \text{gen_cor} + \beta_{12} \text{filhos} \quad (13b)$$

$$\ln \text{RendHora} = \alpha + \beta_1 \text{Gênero} + \beta_2 \text{Cor} + \beta_3 \text{Idade} + \beta_4 \text{Idade}^2 + \beta_5 \text{Experiência} + \beta_6 \text{Escol}_1 + \beta_7 \text{Escol}_2 + \beta_8 \text{Escol}_3 + \beta_9 \text{Escol}_4 + \beta_{10} \text{Escol}_5 + \beta_{11} \text{gen_cor} + \beta_{12} \text{filhos} + \beta_{13} \text{horas_trabdom} \quad (13c)$$

Devido à magnitude numérica rendimento-hora dos indivíduos, é preferível utilizar o logaritmo da renda-hora, um recurso que simplifica a interpretação dos resultados da regressão. Gênero e cor são variáveis *dummy*, e assumem valor 1 para homens e brancos, respectivamente. Escol_* é um conjunto de variáveis *dummy* que assume valor 1 para determinada faixa de tempo de estudo, sendo escol_1 indivíduos com 1 a 3 anos (alfabetização completa); escol_2, indivíduos com 4 a 7 anos (ensino fundamental I completo); escol_3, indivíduos com 8 a 10 anos (ensino fundamental II completo); escol_4, indivíduos com 11 a 14

anos (ensino médio completo); e *escol_5*, indivíduos com 15 anos ou mais (ensino superior completo).

Os resultados da regressão principal (13) e suas especificações, que podem ser verificados na Tabela 4 do Apêndice, se mostram, de forma geral, estatisticamente significativos, o que confere robustez ao modelo aqui testado. Os resultados apontam queda no diferencial salarial com base em gênero, aumento no diferencial salarial com base em cor ao longo do tempo e um impacto negativo significativo da quantidade de horas dedicadas às tarefas domésticas sobre os rendimentos médios do indivíduo.

Os dados apresentados na coluna (1) da Tabela 4, no apêndice, representam os resultados da regressão acima e permitem inferir sobre o comportamento do diferencial salarial entre 2003 e 2015. As variáveis gênero e cor apontam redução do *gender wage gap* – em 2003 homens recebiam, em média, 38% a mais que mulheres só por serem homens, enquanto em 2015 essa vantagem cai para 23% - e aumento do *race wage gap* – em 2003 brancos recebiam, em média, 26% a mais que negros só por serem brancos, e em 2015 esse diferencial passa a ser de 34%.

As variáveis de escolaridade apontam retorno à escolaridade mais significativo para indivíduos com maior tempo de estudo: em 2003, pessoas com ensino médio e ensino superior completo recebiam salários, em média, 117% e 252% (respectivamente) maiores que indivíduos sem instrução, enquanto em 2015 o retorno passa a ser de 55% e 155% para os níveis de ensino médio e ensino superior, respectivamente.

A variável *gen_cor* representa a interação entre as variáveis gênero e cor. Assume valor 1 quando o indivíduo é homem e branco, e valor 0 para os demais grupos. A introdução dessa variável na coluna (2) da Tabela 4, permite capturar os rendimentos do homem branco em comparação aos outros grupos.

Os dados apontam que em 2003 um homem branco recebia, em média, 63,5% a mais que uma mulher negra, 41% a mais que a mulher branca e 28,2% a mais que o homem negro apenas por ser homem e branco, enquanto em 2015 o diferencial do homem branco passa a ser de 56,7% em relação à mulher negra, 24,9% em relação à mulher branca e 35,4% em relação ao homem negro, independentemente do nível de escolaridade, idade ou experiência dos indivíduos.

Em 2003, homens negros e mulheres brancas recebiam, em média, 35,3% e 22,5% mais (respectivamente) cotejando com a mulher negra. Em 2015 esses percentuais passam a 21,3% e 31,8% respectivamente, corroborando a tendência observada na coluna (1) para os diferenciais salariais, onde é possível verificar uma queda no diferencial de gênero e um aumento no diferencial de cor entre 2003 e 2015.

A Tabela 5, abaixo, permite verificar que a carga de tarefas domésticas está mais concentrada nas mulheres, que dedicam, em média, 2,45 vezes o número de horas aos afazeres domésticos que os homens em 2003. É possível verificar queda generalizada do número de horas dedicadas a afazeres domésticos em 2015, contudo mulheres ainda trabalham 2,20 vezes mais no serviço doméstico do que os homens.

Tabela 5 – Média de horas por semana dedicadas a tarefas domésticas (todas as idades)

	2003			2015		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Branco	10,50	26,16	21,08	10,35	22,73	18,40
Negro	11,03	26,59	21,44	10,66	23,43	18,82
Total	10,78	26,38	21,26	10,53	23,12	18,64

Fonte: PNAD (IBGE), elaboração própria

A variável de Horas_TrabDom, que capta o impacto do tempo dedicado aos afazeres domésticos sobre o rendimento dos indivíduos, foi adicionada ao modelo e está apresentada na coluna (4) da Tabela 4, no apêndice. A regressão permite verificar que o rendimento dos indivíduos em 2003 sofria, em média, 0,23% de redução para cada hora dedicada a tarefas domésticas, e em 2015 esse impacto passa a 0,38% de redução. Mulheres são 145% mais suscetíveis que homens aos efeitos negativos que um maior número de horas dedicadas a tarefas domésticas tem sobre os rendimentos médios, pois a carga de tarefas domésticas está concentrada neste primeiro grupo.

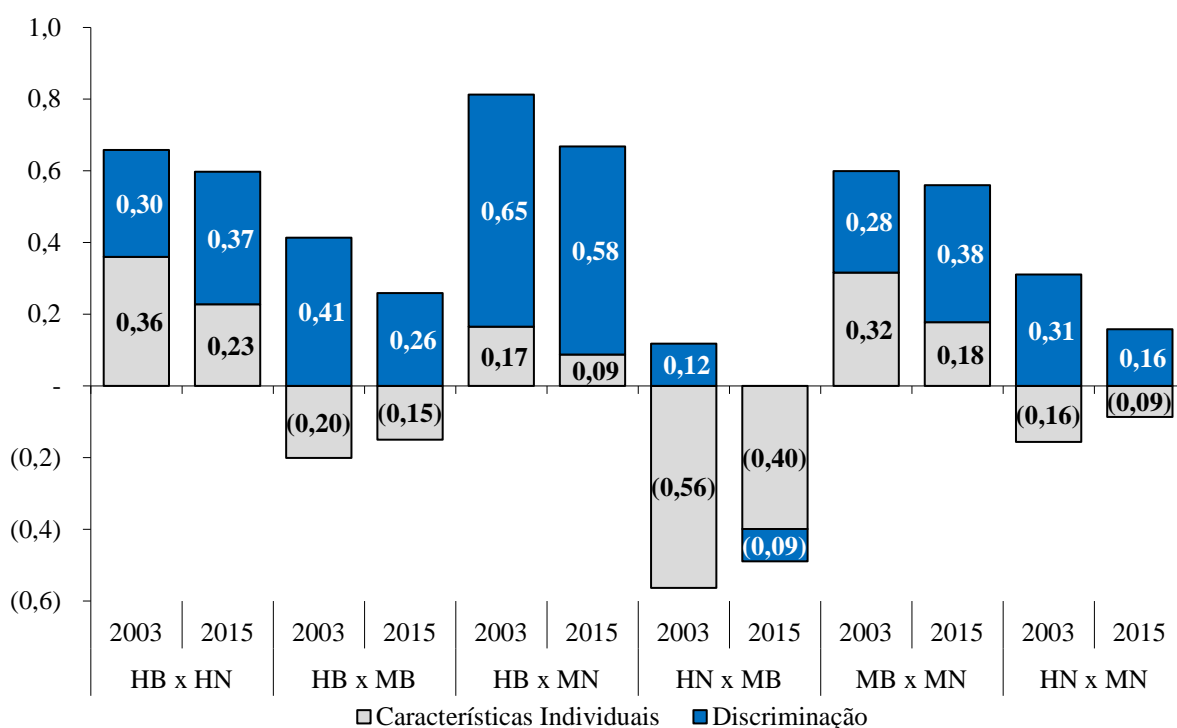
B. Análise da Decomposição Oaxaca-Blinder

A decomposição Oaxaca-Blinder, conforme demonstrado no capítulo anterior, permite captar a parcela do diferencial salarial que pode ser atribuída à discriminação. Através de uma regressão de MQO, a decomposição destrincha o diferencial salarial em três partes, conforme demonstrado na equação (12), onde o termo $\hat{Z}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$ reflete a parcela do diferencial atrelada às características individuais das pessoas e os coeficientes $(\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m)$

somados ao termo de interação $\hat{\beta}_m (\hat{Z}_h - \hat{Z}_m)$ captam o efeito da discriminação no diferencial salarial. O modelo utilizado na decomposição é similar ao apresentado na equação (13) acima, contudo as variáveis de gênero e cor foram substituídas pela variável “grupo”, que assume valor 1 para homens brancos, 2 para homens negros, 3 para mulheres brancas e 4 para mulheres negras, e permite analisar e comparar o diferencial para os grupos distintos.

Foram realizadas 06 decomposições para cada ano da PNAD, de modo a identificar a parcela de discriminação entre os diferentes grupos aqui analisados e seu comportamento entre 2003 e 2015. Os resultados das decomposições para o ano de 2003 e 2015 estão apresentados no apêndice, nas Tabelas 6 e 7, respectivamente, e refletidos no gráfico 04 abaixo, onde HB representa o homem branco; HN, o homem negro; MB, a mulher branca; e MN, a mulher negra.

Gráfico 04 - Decomposição do diferencial salarial por grupo e ano



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

Os diferenciais mais significativos são verificados no comparativo entre homens brancos e mulheres negras, onde o primeiro grupo é favorecido em 82% e 67% em 2003 e 2015, respectivamente, seguido por homens brancos x homens negros, com a vantagem de homens

brancos em 66% em 2003 e 60% em 2015. Os dados apontam redução generalizada do diferencial salarial entre 2003 e 2015, contudo a parcela do diferencial atribuída à discriminação do comparativo homens brancos x homens negros e mulheres brancas x mulheres negras aumentou no período, corroborando a tendência de aumento do diferencial por cor, citado anteriormente.

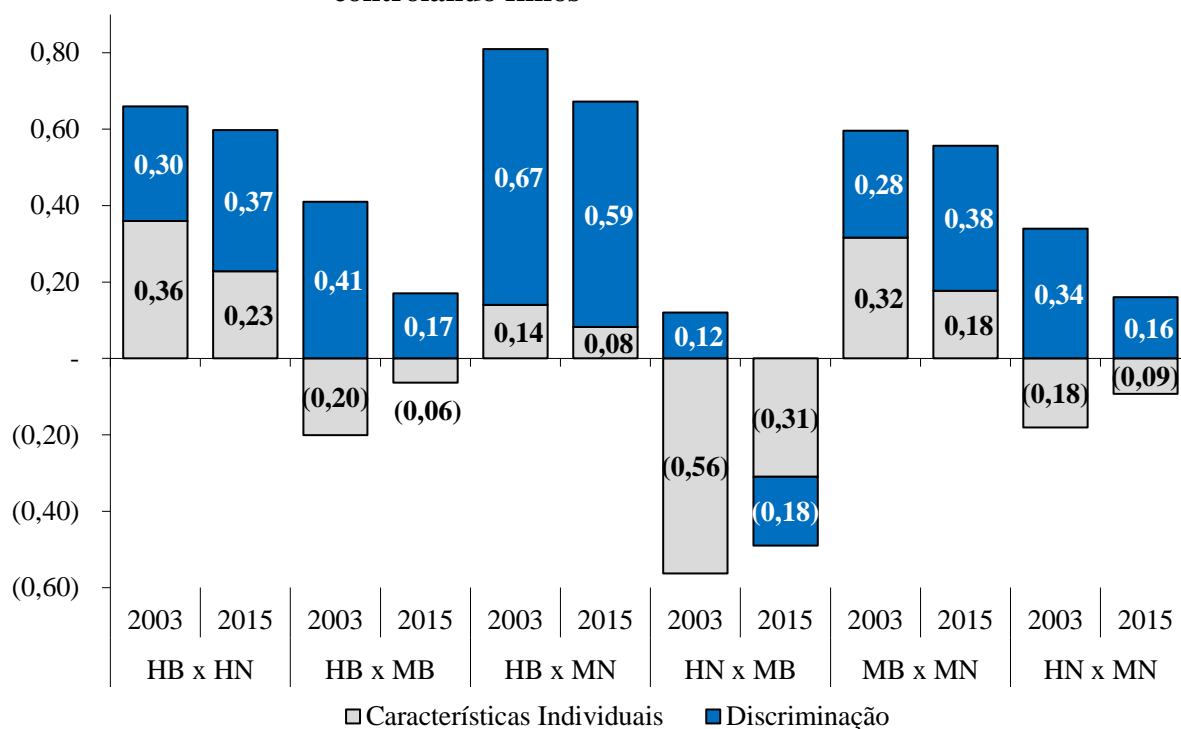
Em 2003 homens brancos recebiam, em média, 17% a mais que mulheres negras devido a suas características individuais, como idade, escolaridade e experiência, e mulheres negras recebiam 65% menos que o primeiro grupo devido à discriminação do mercado. Em 2015 a parcela de discriminação sobre o diferencial salarial médio entre homens brancos e mulheres negras foi reduzido para 58%, mas se manteve ainda muito expressivo.

Em termos de remuneração média a mulher negra é o grupo mais vulnerável, pois é impactado negativamente pela discriminação de gênero e de cor. No cotejo com mulheres brancas, em 2003, mulheres negras recebiam em média 32% a menos devido às suas características observáveis e 28% menos devido ao tratamento diferenciado que o mercado dá a indivíduos com características iguais. Em 2015 o diferencial observável é reduzido para 18%, contudo o diferencial atribuído a discriminação atua em movimento inverso, aumentando em 10 p.p e passando, em 2015, ao patamar de 38%.

Homens negros também se encontram em situação de vulnerabilidade, pois apesar de se beneficiarem do diferencial de gênero, o diferencial de cor se mostra mais significativo na determinação dos rendimentos médios dos indivíduos no período analisado. O rendimento-hora do homem branco era, em média, 66% maior que o de homens negros em 2003, onde 36 p.p. referem-se características dos indivíduos, e 30 p.p. desse diferencial salarial médio pode ser atribuído a tratamento diferenciado. Ou seja, em 2003 homens negros recebiam, em média, 30% menos que homens brancos devido à discriminação na remuneração da força de trabalho. Cotejando a remuneração de homens negros com a de mulheres brancas em 2003, pode-se verificar que o primeiro grupo recebia, em média, 56% menos devido a suas características individuais e 12% mais por conta do tratamento diferenciado, o que significa dizer que o efeito positivo do diferencial de gênero compensava o efeito negativo do diferencial de cor para o homem negro em 2003. Em 2015 o homem negro recebia, em média, 40% menos que a mulher branca devido a características observáveis, contudo a parcela do diferencial atribuível a discriminação se torna desvantajosa para o primeiro grupo, que passa a receber 9% menos que a mulher branca.

O diferencial de gênero assume comportamento similar ao verificado nas regressões apresentadas neste capítulo. A remuneração do homem branco em 2003 era, em média, 20% menor graças a características observáveis, e 41% maior devido a discriminação quando comparado à renda da mulher branca. Em 2015 o diferencial comparativo para esses grupos é reduzido, onde o percentual atribuível a características individuais cai para 15% e a parcela atrelada ao tratamento diferenciado passa ao patamar de 26%. No comparativo com homens negros, mulheres negras recebiam em 2003, na média, 16% mais devido a características individuais e 31% menos devido ao tratamento diferenciado, mas houve redução do diferencial em 2015, que passou de 16% para 9%, e de -31% para -16%.

Gráfico 05 - Decomposição do diferencial por grupo por ano, controlando filhos



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

O gráfico 5 resume as informações contidas nas Tabelas 8 e 9, no apêndice, que apresentam o resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder para a regressão (13b), contemplando o efeito da paternidade sobre os rendimentos dos indivíduos.

O diferencial total entre homens brancos e mulheres brancas e mulheres brancas se manteve inalterado com a inclusão da variável “filhos”, contudo, para o ano de 2015, a parcela

desse diferencial atribuído a características individuais diminuiu em 9 p.p., passando de -15% para -6%, enquanto a parcela do diferencial associada a discriminação diminuiu na mesma proporção, passando de 26% para 17%. Homens negros, quando comparados a mulheres brancas, são beneficiados pela paternidade, que reduz em 9 p.p. a parcela do diferencial atrelado a características individuais para o ano de 2015, que passa de -40% para -31%, enquanto a parcela associada ao tratamento diferenciado aumenta em 9 p.p., passando de -9% para -18% sem, contudo, impactar o diferencial total. Ao incluir a variável “filhos” é possível verificar que a parcela do diferencial associada discriminação, para mulheres brancas, se desloca para as características observáveis controladas no modelo para o ano de 2015, evidenciando como mulheres brancas são penalizadas pelo ônus da maternidade, o que reflete um tratamento desigual do mercado.

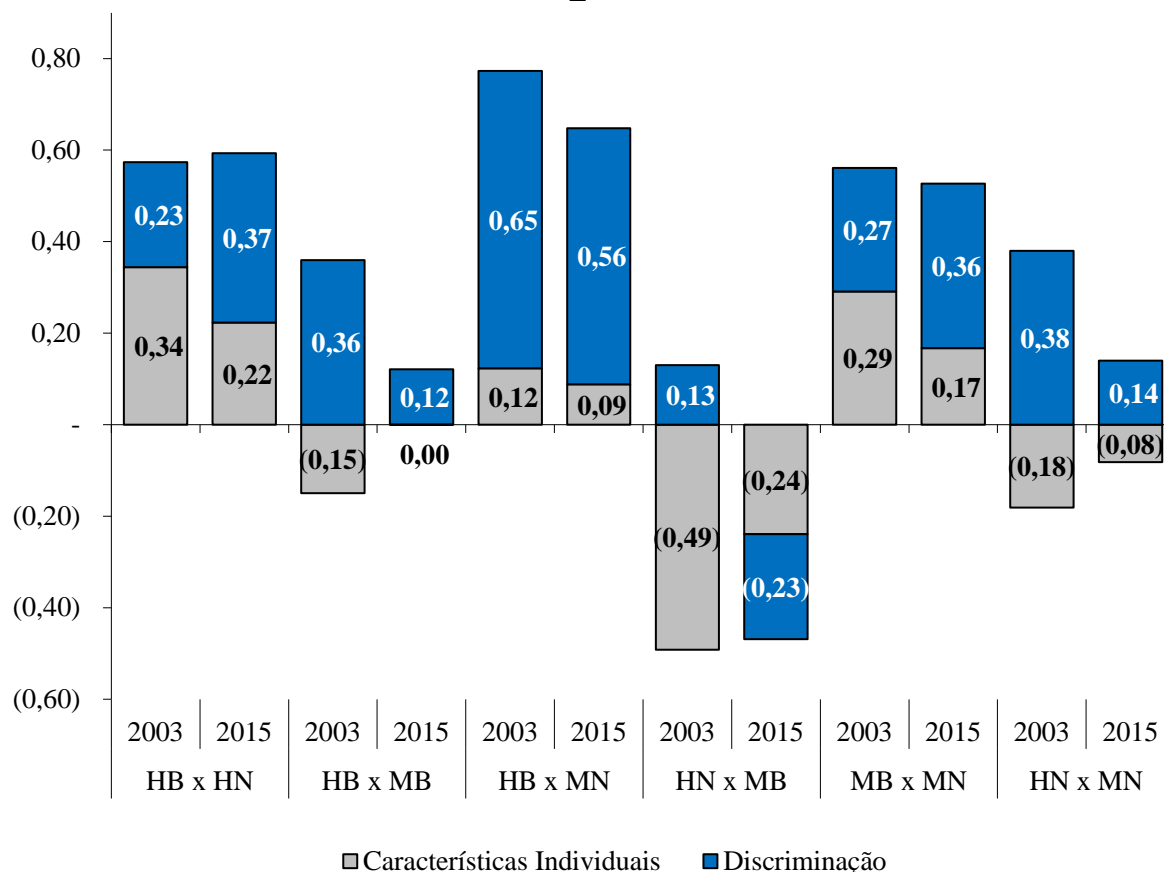
O comparativo com a mulher negra, contudo, permite conclusões diferentes. A maternidade é desvantajosa para a mulher negra, uma vez que inclusão da variável “filhos” aumenta a parcela do diferencial salarial associada à discriminação no comparativo com homens brancos e negros. No cotejo com homens brancos, o diferencial associado a características individuais é reduzido em 3 p.p., passando de 17% para 14%, enquanto a parcela do diferencial associada à discriminação aumenta em 2 p.p., alcançando a marca de 67% em 2003. Em 2015 é possível observar movimento similar, sem afetar, contudo, o diferencial total: mulheres negras recebem 59% menos que homens brancos e 34% menos que homens negros devido ao tratamento diferenciado, uma variação de 1 p.p. e 3 p.p. respectivamente.

O gráfico 6 apresenta o resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder para o modelo (13c), contemplando o impacto de filhos e do tempo dedicada a tarefas domésticas sobre os rendimentos dos indivíduos. O comparativo entre o modelo decomposto nas Tabelas 10 e 11, do apêndice, com o gráfico 5, permite verificar redução no diferencial salarial total na decomposição de homens negros e mulheres negras em 2015, bem como homens brancos e mulheres negras, mulheres brancas e mulheres negra, e homens brancos e homens negros nos dois períodos. Permite verificar também aumento do diferencial total para o cotejo entre homens negros e mulheres negras em 2003, homens brancos e mulheres brancas em 2015, assim como homens negros e mulheres brancas nos dois períodos.

O comparativo entre homens brancos e mulheres brancas, ao considerar a variável de trabalho doméstico, aponta variação nula em 2003 e aumento no diferencial total em 2015, com redução na parcela do diferencial associada à discriminação em 5 p.p. nos dois períodos,

o que indica que o tempo dedicado a tarefas domésticas explica parte significativa do diferencial salarial para mulheres brancas no cotejo com homens brancos.

Gráfico 06 - Decomposição do diferencial por grupo por ano, controlando filhos e horas_trabdom



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

Comparando os resultados do gráfico 6 com o gráfico 5, verificamos que em 2003 o comparativo entre homens negros e mulheres negras apresenta aumento no diferencial total em 4 p.p., com aumento da parcela de discriminação na mesma proporção. Homens negros recebiam, em 2003, 38% mais que mulheres negras devido ao tratamento diferenciado que o mercado dá a indivíduos com características idênticas. Em 2015, contudo, é possível verificar redução do diferencial total em 1 p.p., com redução da parcela associada a discriminação em 2 p.p. que passa a 14%, considerando o efeito do trabalho doméstico.

Isso significa que em 2003 um maior número de horas dedicadas a tarefas domésticas colocava a mulher negra em desvantagem quando comparada ao homem negro, uma

vez que a inclusão dessa variável amplia a parcela de discriminação do diferencial salarial. Em 2015, contudo, a variação verificada indica que o tempo dedicado a tarefas domésticas explica parcialmente o diferencial identificado para o homem negro em relação à mulher negra, uma vez que parte do diferencial associado à discriminação se deslocou para a parcela referente à remuneração das características individuais.

Os dados da decomposição expressos no gráfico 4 corroboram os resultados das regressões apresentados na Tabela 4, no apêndice, de que houve redução no diferencial de gênero entre 2003 e 2015, mas movimento inverso, de aumento, para o diferencial salarial com base em cor no mesmo período. Os gráficos 5, que contempla o efeito da paternidade sobre os rendimentos dos indivíduos; e gráfico 6, o impacto de filhos e do tempo dedicado a tarefas domésticas sobre os rendimentos dos indivíduos, complementam a análise apresentada no gráfico 4: a introdução das variáveis “filhos” e “horas_trabdom” explicam parte do diferencial verificado para mulheres brancas no período, enquanto ampliam o diferencial verificado para a mulher negra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho se propôs a analisar o comportamento dos diferenciais nos rendimentos com base em gênero e cor dos indivíduos no mercado de trabalho brasileiro para os anos de 2003 e 2015 e, além disto, verificar se há evidência de discriminação na remuneração de indivíduos através de um modelo de regressão múltipla e da decomposição Oaxaca-Blinder.

A base de dados escolhida para as regressões apresentadas neste trabalho é a PNAD para os anos de 2003 e 2015, compreendendo um período de 12 anos, e considerando informações de gênero autodeclarado (masculino ou feminino), e cor autodeclarada (brancos e não brancos). Para fins das análises abordadas neste trabalho exclui-se indivíduos de cor amarela, indígena e sem declaração, devido à pouca representatividade destes grupos na amostra total, e considera-se indivíduos de cor autodeclarada branca como “brancos” e indivíduos de cor autodeclarada preta e parda como “não brancos” ou “negros”.

A amostra utilizada para as análises deste trabalho contém 382.589 observações para o ano de 2003 e 353.902 observações em 2015, respectivamente. Em termos de representatividade da amostra tem-se em 2003 52% de não-brancos, 48% de brancos, 51,2% de mulheres e 48,8% de homens. Em 2015 tem-se 57,9% não-brancos, 42,1% de brancos, 51,5% de mulheres e 48,5% de homens.

Os resultados do modelo de regressão estão contemplados na Tabela 4, no apêndice, e apresentados no capítulo anterior, indicam redução no diferencial salarial de gênero entre 2003 e 2015, e um aumento do diferencial de rendimentos com base em cor para o mesmo período. Incluindo-se as variáveis de paternidade e tempo dedicado a tarefas domésticas, percebe-se que mulheres se encontram em posição de desvantagem, uma vez que a parcela adicional de tempo dedicada ao trabalho doméstico é refletida em menor remuneração média, em comparação a homens.

Esses resultados dão robustez à análise da decomposição Oaxaca-Blinder, também apresentada no capítulo anterior, que constata a presença significativa de discriminação na remuneração dos indivíduos no mercado de trabalho brasileiro. A discriminação do mercado beneficia, principalmente, o homem branco, seguido da mulher branca, no comparativo com os demais grupos.

As decomposições corroboram a evidência de redução no diferencial de gênero e aumento do diferencial associado a cor, conforme apresentado na Tabela 4. Apesar do aumento na desigualdade, os dados da decomposição apontam redução no diferencial associado às características individuais (idade, idade² e escolaridade) para todos os grupos em 2003 e 2015 todos os períodos, o que sugere fomento à educação como vetor de redução do diferencial salarial entre os grupos a partir da diminuição da parcela do diferencial atrelada a remuneração das características individuais. Essa evidência indica que ampliação de políticas de acesso ao ensino superior e permanência na universidade, como a política de cotas⁷ sancionada em 2012, são importantes para a redução da desigualdade salarial com base em cor no Brasil, uma vez que impactam diretamente a habilidade do indivíduo discriminado de adquirir capital humano (Lundberg e Startz, 1998).

⁷ Lei das Cotas para o Ensino Superior, de 29 de agosto de 2012. Para maiores informações veja <http://portal.mec.gov.br/cotas/perguntas-frequentes.html> e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm;

APÊNDICE

Tabela 4 – Resultado da estimação do (log) rendimento-hora para os anos de 2003 e 2015

Variáveis	(1)		(2)		(3)		(4)	
	2003	2015	2003	2015	2003	2015	2003	2015
Homem Branco			0,0569 ** (0,0272)	0,0361 (0,0262)	0,0571 ** (0,0272)	0,0384 (0,0262)	0,0079 (0,0311)	0,0636 ** (0,0289)
Homem	0,381 *** (0,0139)	0,229 *** (0,0133)	0,353 *** (0,0195)	0,213 *** (0,0175)	0,349 *** (0,0264)	0,178 *** (0,0246)	0,35 *** (0,0298)	0,126 *** (0,0266)
Branco	0,259 *** (0,0138)	0,339 *** (0,0133)	0,225 *** (0,0213)	0,318 *** (0,0200)	0,225 *** (0,0213)	0,316 *** (0,0200)	0,229 *** (0,0209)	0,3 *** (0,0195)
Idade	0,0569 *** - 0,00287	0,0019 - 0,00304	0,0569 *** - 0,00287	0,0019 - 0,00304	0,057 *** - 0,00294	0,0031 -0,0031 -0,0031	0,0472 *** - 0,00342	-0,0016 - 0,00349
Idade^2	0,0000 (0,0000)	0,0004 *** (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0004 *** (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0004 *** (0,0000)	0,0001 ** (0,0000)	0,0004 *** (0,0000)
Experiência	-0,024 *** (0,0016)	-0,0084 *** (0,0016)	-0,024 *** (0,0016)	- 0,00841 *** (0,0016)	-0,024 *** (0,0016)	- 0,00833 *** (0,0016)	-0,0217 *** (0,0017)	-0,0063 *** (0,0017)
Filhos					-0,0047 (0,0246)	-0,0461 ** (0,0232)	0,0484 * (0,0259)	0,0133 (0,0239)
Horas dedicadas a tarefas domésticas							-0,0023 *** (0,0007)	-0,0038 *** (0,0007)
1 a 3 anos de estudo (Alfabetizado)	0,0858 *** (0,0284)	-0,128 *** (0,0364)	0,0852 *** (0,0284)	-0,128 *** (0,0364)	0,0852 (0,0284)	-0,128 *** (0,0364)	0,0119 (0,0338)	-0,119 *** (0,0419)
4 a 7 anos de estudo (Fund. I Completo)	0,381 *** (0,0249)	0,0277 (0,0303)	0,38 *** (0,0249)	0,027 (0,0303)	0,38 *** (0,0249)	0,0282 (0,0304)	0,248 *** (0,0295)	0,0011 (0,0349)
8 a 10 anos de estudo (Fund. II Completo)	0,651 *** (0,0278)	0,217 *** (0,0315)	0,649 *** (0,0278)	0,216 *** (0,0315)	0,649 *** (0,0279)	0,217 *** (0,0316)	0,541 *** (0,0328)	0,164 *** (0,0362)
11 a 14 anos de estudo (Ens. Médio Completo)	1,175 *** (0,0265)	0,546 *** (0,0297)	1,174 *** (0,0265)	0,545 *** (0,0297)	1,173 *** (0,0266)	0,543 *** (0,0298)	1,020 *** (0,0312)	0,462 *** (0,0341)

15 + anos de estudo (Superior Completo)	2.529 *** (0,0337)	1.547 *** (0,0331)	2.529 *** (0,0337)	1.547 *** (0,0331)	2.528 *** (0,0338)	1.542 *** (0,0332)	2.266 *** (0,0395)	1.430 *** (0,0376)
Constante (Mulher negra)	0,53 *** (0,0554)	2.588 *** (0,0626)	0,55 *** (0,0561)	2.598 *** (0,0630)	0,551 *** (0,0563)	2.606 *** (0,0631)	0,876 *** (0,0659)	2.816 *** (0,0716)
Nº de Observações	158.880	158.476	158.880	158.476	158.880	158.476	102.667	110.159
R ²	0,092	0,06	0,093	0,06	0,093	0,06	0,092	0,062

Desvios-padrão em parênteses

***** significante a 1%, ** significante a 5%, * significante a 10%**

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 6 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log), por grupo, para o ano de 2003

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	3,595***	3,595***	3,595***	2,937***	3,382***	2,937***
	-0,0144	-0,0144	-0,0144	-0,0124	-0,0151	-0,0124
Grupo 2	2,937***	3,382***	2,782***	3,382***	2,782***	2,782***
	-0,0124	-0,0151	-0,0131	-0,0151	-0,0131	-0,0131
Diferencial Total	0,658***	0,213***	0,813***	-0,445***	0,600***	0,155***
	-0,019	-0,0209	-0,0195	-0,0196	-0,02	-0,0181
Características Individuais	0,360***	-0,201***	0,165***	-0,563***	0,316***	-0,156***
	-0,0091	-0,0083	-0,0075	-0,0135	-0,0092	-0,0064
Coefficientes	0,237***	0,442***	0,623***	0,104***	0,233***	0,350***
	-0,0198	-0,0209	-0,0197	-0,0228	-0,0206	-0,0183
Interação	0,0611***	-0,0281**	0,0248**	0,0137	0,0503***	-0,0390***
	-0,011	-0,0086	-0,0086	-0,0178	-0,0106	-0,0071
Nº de Observações	94.533	79.310	77.029	81.851	64.347	79.570
Desvios-padrão em parênteses						
* significante a 5%, ** significante a 1%, *** significante a 0,1%						

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 7 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log), por grupo, para o ano de 2015

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	4.255*** (0.0156)	4.255*** (0.0156)	4.255*** (0.0156)	3.658*** (0.0103)	4.147*** (0.0170)	3.658*** (0.0103)
Grupo 2	3.658*** (0.0103)	4.147*** (0.0170)	3.587*** (0.0110)	4.147*** (0.0170)	3.587*** (0.0110)	3.587*** (0.0110)
Diferencial Total	0.597*** (0.0187)	0.109*** (0.0231)	0.669*** (0.0191)	-0.489*** (0.0199)	0.560*** (0.0203)	0.0711*** (0.0151)
Características Individuais	0.228*** (0.00649)	-0.150*** (0.00861)	0.0877*** (0.00511)	-0.399*** (0.0141)	0.178*** (0.00629)	-0.0869*** (0.00507)
Coefficientes	0.295*** (0.0195)	0.303*** (0.0236)	0.564*** (0.0195)	-0.139*** (0.0218)	0.308*** (0.0211)	0.201*** (0.0155)
Interação	0.0742*** (0.00882)	-0.0443*** (0.0100)	0.0165* (0.00720)	0.0489** (0.0166)	0.0740*** (0.00904)	-0.0427*** (0.00636)
Nº de Observações	91.181	68.221	74.892	83.584	67.295	90.255

Desvios-padrão em parênteses

* significativa a 5%, ** significativa a 1%, *** significativa a 0,1%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 8 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log) controlando filhos, por grupo, para o ano de 2003

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	3,595***	3,595***	3,595***	2,937***	3,382***	2,937***
	-0,0144	-0,0144	-0,0144	-0,0124	-0,0151	-0,0124
Grupo 2	2,937***	3,382***	2,782***	3,382***	2,782***	2,782***
	-0,0124	-0,0151	-0,0131	-0,0151	-0,0131	-0,0131
Diferencial Total	0,658***	0,213***	0,813***	-0,445***	0,600***	0,155***
	-0,019	-0,0209	-0,0195	-0,0196	-0,02	-0,0181
Características Individuais	0,360***	-0,201***	0,140***	-0,563***	0,316***	-0,181***
	-0,0091	-0,0282	-0,0255	-0,0304	-0,0092	-0,0259
Coefficientes	0,237***	0,442***	0,623***	0,104***	0,233***	0,350***
	-0,0198	-0,0209	-0,0197	-0,0228	-0,0206	-0,0183
Interação	0,0611***	-0,0281	0,0492	0,0137	0,0504***	-0,014
	-0,011	-0,0283	-0,0259	-0,0326	-0,0106	-0,026
<i>Nº de Observações</i>	94.533	79.310	77.029	81.851	64.347	79.570

Desvios-padrão em parênteses

* significativa a 5%, ** significativa a 1%, *** significativa a 0,1%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 9 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log) controlando filhos, por grupo, para o ano de 2015

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	4,255***	4,255***	4,255***	3,658***	4,147***	3,658***
	-0,0156	-0,0156	-0,0156	-0,0103	-0,017	-0,0103
Grupo 2	3,658***	4,147***	3,587***	4,147***	3,587***	3,587***
	-0,0103	-0,017	-0,011	-0,017	-0,011	-0,011
Diferencial Total	0,597***	0,109***	0,669***	-0,489***	0,560***	0,0711***
	-0,0187	-0,0231	-0,0191	-0,0199	-0,0203	-0,0151
Características Individuais	0,228***	-0,0633*	0,0822***	-0,310***	0,177***	-0,0925***
	-0,0065	-0,0315	-0,0217	-0,034	-0,0063	-0,0221
Coefficientes	0,295***	0,303***	0,564***	-0,139***	0,305***	0,201***
	-0,0195	-0,0236	-0,0195	-0,0218	-0,0212	-0,0155
Interação	0,0742***	-0,131***	0,022	-0,0394	0,0774***	-0,0371
	-0,0088	-0,032	-0,0223	-0,0351	-0,0091	-0,0225
<i>Nº de Observações</i>	91.181	68.221	74.892	83.584	67.295	90.255
Desvios-padrão em parênteses						
* significativa a 5%, ** significativa a 1%, *** significativa a 0,1%						

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 10 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log) controlando filhos e horas_trabdom, por grupo, para o ano de 2003

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	3,532***	3,532***	3,532***	2,959***	3,322***	2,959***
	-0,0184	-0,0184	-0,0184	-0,0182	-0,0152	-0,0182
Grupo 2	2,959***	3,322***	2,763***	3,322***	2,763***	2,763***
	-0,0182	-0,0152	-0,0133	-0,0152	-0,0133	-0,0133
Diferencial Total	0,573***	0,210***	0,769***	-0,363***	0,559***	0,196***
	-0,0259	-0,0239	-0,0227	-0,0237	-0,0202	-0,0226
Características Individuais	0,344***	-0,150***	0,123***	-0,492***	0,291***	-0,181***
	-0,0133	-0,0311	-0,0287	-0,0324	-0,0092	-0,0285
Coefficientes	0,211***	0,294***	0,490***	0,0151	0,221***	0,230***
	-0,0268	-0,0368	-0,0386	-0,0381	-0,0208	-0,0364
Interação	0,0184	0,0663	0,156***	0,114**	0,0463***	0,147***
	-0,0152	-0,0419	-0,0425	-0,0441	-0,0106	-0,0404
<i>Nº de Observações</i>	44.621	51.973	50.717	51.950	58.046	50.694

Desvios-padrão em parênteses

* significativa a 5%, ** significativa a 1%, *** significativa a 0,1%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 11 – Decomposição Oaxaca-Blinder do rendimento-hora (log) controlando filhos e horas_trabdom, por grupo, para o ano de 2015

	Homem Branco x Homem Negro	Homem Branco x Mulher Branca	Homem Branco x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Branca	Mulher Branca x Mulher Negra	Homem Negro x Mulher Negra
Grupo 1	4,219***	4,219***	4,219***	3,628***	4,095***	3,628***
	-0,0193	-0,0193	-0,0193	-0,0122	-0,0174	-0,0122
Grupo 2	3,628***	4,095***	3,570***	4,095***	3,570***	3,570***
	-0,0122	-0,0174	-0,0112	-0,0174	-0,0112	-0,0112
Diferencial Total	0,590***	0,123***	0,649***	-0,467***	0,525***	0,0585***
	-0,0228	-0,0259	-0,0223	-0,0212	-0,0206	-0,0166
Características Individuais	0,223***	0,0008	0,0880***	-0,239***	0,167***	-0,0821***
	-0,0078	-0,0346	-0,0239	-0,0363	-0,0064	-0,024
Coefficientes	0,299***	0,177***	0,409***	-0,208***	0,281***	0,0983***
	-0,0237	-0,0362	-0,0366	-0,0273	-0,0215	-0,0239
Interação	0,0679***	-0,0549	0,152***	-0,0203	0,0771***	0,0423
	-0,0107	-0,0429	-0,0379	-0,0401	-0,0092	-0,0296
<i>Nº de Observações</i>	49.124	47.749	54.728	55.431	61.035	62.410

Desvios-padrão em parênteses

* significativa a 5%, ** significativa a 1%, *** significativa a 0,1%

Fonte: Elaboração própria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, T. Estudo Técnico. Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade?. 2016. Disponível em < https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>, acesso em 06/08/2019.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001. Disponível em <[zhttps://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf](https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf)>, acesso em 06/08/2019.

AUTOR, D. Lecture Note: The Economics of Discrimination I. 2009. Disponível em < <https://economics.mit.edu/files/553>>, acesso em 07/04/2019.

BLINDER, A.S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, Vol. 8, No. 4, p. 436-455, 1973.

BONETTI, A. L.; ABREU, M. A. A. (Org.). Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil. **IPEA**, 2011.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1 (69), p. 158-175, 1998.

GUJARATI, D. N., PORTER, D.C. **Econometria Básica**. 5. ed. São Paulo. AMGH Editora, 2011.

IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. 2017. Disponível em < http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>, acesso em 29/05/2019.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

LUNDBERG, S., & STARTZ, R. On the Persistence of Racial Inequality. **Journal of Labor Economics**, 16(2), p. 292–323, 1998.

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Econ. Apl.**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010. Disponível em <
<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-80502010000200002>>, acesso em 03/04/2019.

MATOS, R. S., MACHADO, A. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**. v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.

MINCER, J. A. Schooling, Experience, and Earnings. **National Bureau of Economic Research**. 1974

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, Vol. 14. p. 693-709, 1973.

PHELPS, E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. **The American Economic Review**, vol. 62, no. 4, pp. 659–661, 1972.

SILVA, N. do V. O Preço da cor: diferenciais raciais na distribuição da renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)**, v. 10, n. 1, p. 21-44, 1980.